



Rapport pour La Fabrique de l'Industrie :

Les débuts de carrière des jeunes ouvriers de l'industrie, enseignements du dispositif *Génération*

Arnaud Dupray¹, Emmanuel Sulzer²

¹ Céreq, Marseille et Aix-Marseille Univ, CNRS, LEST

² Céreq, Marseille

Introduction

Comment convaincre des jeunes de s'engager dans les filières de formation professionnelle si celles-ci n'offrent pas des carrières stimulantes ? Pour éclairer cette question, La Fabrique de l'industrie cherche à regrouper les connaissances disponibles sur l'évolution professionnelle des jeunes entrés dans la vie professionnelle comme apprentis ou opérateurs.

Le Céreq a été mobilisé pour fournir des données issues du dispositif *Génération*, ciblé sur les jeunes Sortants du système éducatif. Ce dispositif décrit leurs débuts de carrière sur les 5 à 7 premières années de vie active.

Ce document étudie surtout la « génération 2010 », soit à sa sortie du système scolaire soit cinq ans après. Dans cette « génération 2010 » suivie par le Céreq, on compte 1 068 ouvriers dont 520 dans l'industrie à l'embauche du premier poste (Encadré 1 pour les champs correspondant à ces catégories). Cinq ans plus tard, ils sont 946 ouvriers dont 468 appartenant à l'industrie. La répartition des ouvriers qualifiés et non qualifiés selon la génération et la date du poste (premier emploi ou lors de la deuxième interrogation à 5 ans) est fournie dans le tableau 1.

L'industrie est définie par l'ensemble des secteurs industriels codés de 5 à 39 dans la nomenclature NAF (nomenclature d'activités française) pour l'enquête Génération 2010 et B00 à G99 dans la nomenclature économique de synthèse (NES) dans l'enquête Génération 2004. Les ouvriers sont repérés par le code 6 de la nomenclature PCS2003 à son niveau le plus agrégé (à 1 chiffre) à l'exclusion des ouvriers du bâtiment et des industries extractives.

Tableau 1 : Répartition des ouvriers au premier emploi et à 5 ans

	Génération 2010		Génération 2004	
%	Au premier emploi	Situation observée à 5 ans	Au premier emploi	Situation observée à 5 ans
ONQ	53,5	35,5	51,4	30,7
OQ	46,5	64,5	48,6	69,3
Total	100	100	100	100

Les données de la génération 2004 sont également utilisées dans ce document, à titre de comparaison, pour mesurer les évolutions survenues et notamment les effets de la crise de 2008. Compte tenu de la faiblesse des effectifs concernés, les investigations spécifiques à tel ou tel secteur d'activité reposent sur l'empilement de ces deux générations.

Organisation du rapport et principaux résultats :

La première partie du document est consacrée à des éclairages descriptifs des débuts de trajectoires ouvrières dans l'industrie : la baisse de l'emploi ouvrier industriel parmi les jeunes est-elle le reflet d'une situation générale qui touche l'ensemble de la population active ? Les jeunes ouvriers de l'industrie sont-ils moins mobiles qu'auparavant ? Les actifs qui accèdent ou sortent chemin faisant du monde ouvrier industriel ont-ils des caractéristiques particulières ? De quelles professions partent-ils et où vont les sortants de la catégorie ? Quelle est la place de l'intérim dans l'accès à ces emplois ? Telles sont quelques-unes des interrogations qui orientent les analyses de cette section.

Parmi les principaux enseignements de cette première section, nous pouvons en retenir trois :

- une baisse des passages dans les métiers d'ouvrier industriel entre la cohorte de sortants en 2004 du système éducatif et la cohorte des sortants en 2010. Par ailleurs, la part des jeunes qui passent par ces métiers sans y rester sur les périodes de 5 années observées, est toujours plus importante que la part des jeunes qui s'y stabilisent (au vu de leur dernière situation d'emploi) : 1,4 fois plus importante dans la génération 2004, 1,2 fois dans la génération 2010.

- du point de vue de la qualification, du salaire, du statut d'emploi ou de la satisfaction professionnelle (exprimée par rapport à ceux en emploi à 5 ans, au moment de l'enquête), les actifs occupés en tant qu'ouvriers de l'industrie en fin de période affichent des « scores » meilleurs que les employés, les ouvriers dans le tertiaire ou à un moindre degré que ceux passés par l'industrie en tant qu'ouvrier dans leur premier poste.

- le poids de l'intérim parmi les statuts d'emplois ouvriers dans l'industrie. Plus de la moitié d'entre eux sont en poste sur ce statut lors de leur première embauche. Et à horizon 5 ans comme à 7 ans de vie active, environ 4 ouvriers de l'industrie sur dix conservent ce statut. Il s'agit alors de plus en plus des moins qualifiés (en termes de diplôme initial) des ouvriers de l'industrie et pour 23% d'anciens apprentis qu'ils aient obtenu ou non leur diplôme terminal.

Des analyses de régression sont menées dans la deuxième section, afin d'une part de mettre en lumière les déterminants de la situation d'ouvrier dans l'industrie après cinq années de vie active. On recherche également les facteurs qui contribuent à une valorisation professionnelle des ouvriers industriels, laquelle est approchée par le salaire, une mesure d'employabilité sur les 5 ans et un indicateur de satisfaction professionnelle.

On retiendra qu'une formation industrielle jusqu'au niveau IV (Baccalauréat) est favorable en termes de salaire et de temps passé en emploi, résumé par le terme d'employabilité dans la suite. Les carrières ouvrières dans l'industrie semblent bien s'appuyer sur les formations qualifiantes délivrées par le système scolaire dans les spécialités industrielles. Avoir obtenu son diplôme par la voie de l'apprentissage donne un avantage en termes d'employabilité mais non en termes de salaire.

Dans la troisième partie, on exploite l'enquête génération 2004, dans trois directions : une observation à 7 ans (donc en 2011) des situations individuelles, le rôle joué par l'apprentissage, la formation continue en lien avec les changements intervenus dans l'entreprise ainsi l'appréciation de l'importance des acquisitions de diplômes et de certifications.

Les exploitations permettent de montrer que l'industrie contribue de manière importante à l'accès des jeunes à l'apprentissage (dans sa composante PME) et à l'accès à l'emploi de jeunes peu

qualifiés (dans les grandes entreprises). Elle offre des perspectives de carrières ouvrières via la rotation des postes et la reconnaissance salariale de la polyvalence qui en découle.

Encadré : définition des populations d'intérêt et des enquêtes

Les enquêtes *Génération* utilisées ici sont des enquêtes représentatives de générations de sortants du système éducatif, en 2004 pour la *Génération 2004* et en 2010 pour la *génération 2010*. Elles permettent de documenter les parcours scolaires et débuts dans la vie active sur une période allant de 3 à 7 ans. Seules les informations collectées à 3 et 5 ans sont disponibles pour la *Génération 2010* alors qu'on dispose de trois points pour la *génération 2004*.

Les enquêtes mobilisées permettent de comptabiliser les individus dans une situation *x*, en l'occurrence travailler comme ouvrier dans l'industrie, à une date donnée : le premier emploi ou le dernier emploi occupé sur les cinq années observées depuis la fin des études, par exemple.

Elles permettent aussi à partir du fichier des séquences d'emplois de décrire les parcours professionnels, de compter les différents emplois et donc les mobilités et de repérer les séquences correspondant à un poste occupé en tant qu'ouvrier dans l'industrie.

L'industrie est définie par l'ensemble des secteurs industriels codés de 5 à 39 dans la nomenclature d'activités française (NAF) pour l'enquête *Génération 2010* et B00 à G99 dans la nomenclature économique de synthèse (NES) dans l'enquête *Génération 2004* (voir Annexe : tableaux des effectifs enquêtés par secteur d'activité du dernier emploi dans chaque *Génération*). Les ouvriers sont repérés par le code 6 de la nomenclature PCS2003 à son niveau le plus agrégé (à 1 chiffre) à l'exclusion des ouvriers du bâtiment et des industries extractives, de la pêche et de l'agriculture.

On peut répartir les trajectoires ouvrières en 4 strates de population exclusives, selon le moment d'occupation d'un emploi d'ouvrier de l'industrie dans la trajectoire d'activité.

- Sortants = ouvriers au premier emploi, pas à la fin
- Entrants= ne sont pas ouvriers de l'industrie dans leur premier poste mais dans leur dernière situation
- Stables= ouvriers de l'industrie dans leur premier et dernier poste.
- Transitoires = individus passés par un emploi d'ouvrier au cours de leur parcours à l'exclusion du premier et du dernier emploi occupé. Dans les générations 2010 et 2004, Ils sont respectivement 250 individus passés par 318 séquences d'emploi et 777 individus passés par 1028 séquences d'emploi (comme ouvrier de l'industrie).

Tableaux 2 : Quatre profils de trajectoires ouvrières de passage par l'industrie

Génération 2010	Effectifs observés	Part (en %)	Effectif pondéré ²	Part en %
Sortants	315	30,8	19 384	30,7
Entrants	254	24,8	15 712	24,8
transitoires	250	24,4	15 701	24,8
Stables	205	20	12 426	19,7
TOTAL	1024	100	63 223	100

La pondération permet d'évaluer le nombre de jeunes passés par un emploi d'ouvrier de l'industrie au cours des 5 ans parmi l'ensemble des jeunes sortants du système de formation initiale (pour au moins un an) en 2010.

² : Parmi l'ensemble de la génération de jeunes ayant quitté le système éducatif en 2010 et n'ayant pas repris d'études à plein temps dans l'année qui a suivi.

Génération 2004	Effectifs observés	Part (en %)	Effectif pondéré	Part en %
Sortants	918	31,9	37 139	31,9
Entrants transitoires	609	21,2	24 560	21,1
Stables	777	27	30 554	26,2
TOTAL	574	19,9	24 194	20,8
	2878	100	116 447	100

Les 63 000 individus passés par l'industrie en tant qu'ouvrier au cours de leurs cinq premières années de vie active représentent environ 8,9 % de l'ensemble des sortants du système éducatif en 2010 qui sont près de 708 000 – et 4,5 % si on se concentre sur les seuls individus qui ont débuté comme ouvriers dans l'industrie (Sortants + Stables).

On voit que ce volume a pratiquement baissé de moitié par rapport à la génération 2004, dont les parcours sont observés sur la même durée. Les près de 116 500 individus correspondants représentaient 15,8 % des 737 000 sortants de la génération 2004 – 8,3 % si on s'en tient aux débutants comme ouvriers de l'industrie.

I. Approche descriptive des débuts de trajectoires ouvrières

I.1 Une baisse de l'emploi industriel parmi les jeunes ouvriers

Au printemps 2015, l'emploi industriel occupe, toutes catégories professionnelles confondues, 12,4 % des jeunes actifs en emploi et ayant fini leurs études cinq ans plus tôt. C'est très proche de la part de l'industrie dans toute la population active (13,9 % en 2014, mais 19,1 % de la population active occupée masculine, Insee, 2016).

Toutefois, cette proportion est inférieure de deux points à celle qui caractérisait la génération 2004 en 2009. Cette baisse de l'emploi industriel parmi les jeunes actifs reflète une tendance de fond, à l'œuvre depuis plusieurs décennies, de réduction de l'emploi industriel dans l'économie.³

Les jeunes *ouvriers* de l'industrie de la génération 2010 représentent quant à eux 3,8 % des actifs occupés après 5 ans de vie active. Cela est inférieur au chiffre de 5,2 % que l'on observait pour la génération arrivée sur le marché du travail six ans plus tôt. C'est également inférieur à la part de la population des ouvriers de l'industrie dans l'ensemble de la population active – 5,2 % en 2014. Cette baisse spécifique aux jeunes ouvriers industriels peut s'expliquer par une restriction des possibilités d'emploi ou par une désaffection des jeunes débutants de la Génération 2010, ou pour ces deux raisons à la fois. Ceci devrait rejaillir sur un vieillissement de la population ouvrière parmi l'ensemble des ouvriers en activité

³ Sur la période 1980-2007, Demmou (2010) établit que l'industrie française a perdu plus d'1 900 000 emplois ce qui correspond à 36 % de ses effectifs ; dans le même temps, l'emploi dans les services marchands s'est accru de 53 %. Il est important de noter que cette baisse varie considérablement d'un secteur à l'autre. Elle est par exemple massive dans la branche des biens de consommation, qui perd plus de la moitié de son effectif, moindre dans les branches de l'énergie et des biens d'équipement (-30 %) et tout-à-fait marginale dans l'industrie agro-alimentaire (-1 %) (Demmou, op. cit.).

I.2 Le choc de la crise de 2008 sur l'industrie et le poids des qualifications

Parmi les jeunes de la génération 2004 qui ont occupé un poste d'ouvrier de l'industrie au premier emploi, 73 % sont en emploi cinq ans plus tard, soit 1 point de moins que pour l'ensemble des ouvriers (74 %). Pour la génération 2010, le maintien en emploi est supérieur pour les ouvriers de l'industrie : 78,2 % sont en emploi après cinq ans, soit 2 points de plus que l'ensemble des ouvriers. Les ordres de grandeur sont peu différents si on considère les parcours par rapport au dernier emploi occupé. Globalement, pour ce qui est de la chance qu'a un ouvrier d'occuper un emploi à horizon 5 ans après la fin des études, l'industrie ne semble pas procurer un avantage décisif.

La meilleure performance en emploi à 5 ans des actifs ayant débuté comme ouvriers de l'industrie dans la dernière génération s'explique en creux par la crise financière de 2008 qui a particulièrement affecté l'emploi industriel (Cochard et al., 2010 ; Fontagné et al., 2014) et a percuté les débuts de vie professionnelle de la génération 2004.

On observe par ailleurs un décalage qui s'accroît entre le taux d'emploi à cinq ans des ouvriers qualifiés et celui des ouvriers non qualifiés – repérés comme tels dans leur premier emploi. Dans la génération 2004, 70 % des ouvriers non qualifiés travaillant dans l'industrie à leur premier emploi étaient encore en emploi 5 ans plus tard, contre 75 % des ouvriers qualifiés). Mais cet écart passe à 9 points dans la génération 2010 où 74 % des ouvriers non qualifiés étaient encore en emploi en 2015, contre 83 % des ouvriers qualifiés. L'employabilité des débutants comme ouvriers non qualifiés paraît ainsi plus fragile dans la dernière génération.

Ajoutons que la baisse de l'emploi d'ouvrier industriel ne s'est pas accompagnée d'une montée en qualification : les profils qualifiés représentaient 65 % des ouvriers de l'industrie en emploi après 5 ans dans la génération 2010, contre 69 % dans la génération 2004 (Tableau 1). Les structures initiales proches des deux générations en termes de part des ouvriers qualifiés, laisse présumer un léger tassement des passages d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié dans la dernière génération.

I.3 Les séquences d'emploi comme ouvrier de l'industrie ont fortement diminué

Une séquence d'emploi renvoie à une durée d'emploi effectuée au sein d'un même établissement. Dès lors que l'individu change d'établissement ou quitte une entreprise pour une autre, il y a mobilité que nous qualifierons d'externe.

L'examen des deux cohortes met en évidence une forte baisse des séquences d'emploi ouvrier dans l'industrie : 4 139 séquences dans la génération 2004 contre 1 475 épisodes dans la génération 2010 (Tableau 3). À priori, cela peut signifier soit que la mobilité des emplois industriels a baissé (signe d'une plus grande stabilité) soit au contraire que l'industrie intègre moins de jeunes.

Or, les séquences d'emploi de la génération 2010 ne sont ni plus longues (elles se sont au contraire raccourcies de 1,1 mois en moyenne) ni plus stables que celles de la génération 2004 (le taux de CDI est passé de 18 % à 15 %). Sur le plan individuel, que l'on considère les ouvriers à l'embauche ou dans leur dernière situation, le nombre de séquences d'emploi est quasiment inchangé entre les 2 périodes. À contrario, la durée moyenne passée en emploi sur cinq ans a diminué de 6 mois entre les

deux générations et la durée passée au chômage a augmenté de 3 mois⁴. La génération 2010 a donc pâti d'une conjoncture dégradée suite à la crise de 2008, et d'une moindre employabilité effective.

Au vu du volume des « transitoires », c'est-à-dire les jeunes passés par l'industrie en tant qu'ouvriers dans leur trajectoire d'emploi à l'exclusion de leur premier et dernier poste, il apparaît aussi que le monde ouvrier industriel accueille nettement moins de jeunes dans la génération 2010, puisque le volume de ce groupe a été divisé par trois entre les deux enquêtes (Tableaux 2).

Ce n'est donc pas la mobilité qui a diminué entre les deux générations mais le nombre de passages dans l'industrie en tant qu'ouvrier, indice d'une possible diminution des opportunités offertes à ces jeunes.

Tableau 3 : Evolution de la mobilité entre les générations 2004 et 2010

	Génération 2004				Génération 2010			
Fichier séquences d'ouvrier dans l'industrie (*)	Moyenne (médian)			N	Moyenne			N
	4139				1475			
Durée moyenne	14 (8)				12,9 (8)			
Statut stable à l'embauche	8,7				7,7			
Statut stable à la fin	18,1 (§)				15,1 (§)			
Fichier individus (§)	NSEMP	NMEM P	NMCHO ²	N	NSEMP	NMEM P	NMCHO	N
Ouvriers de l'industrie au PE	3 (3)	45 (51)	10,9	1492 1183	2,8 (3)	39,4 (44)	14	520
Ouvriers de l'industrie au dernier emploi	2,8 (2)	44 (50)	11,9		2,8 (2)	38 (42)	14,9	459
Ouvriers de l'industrie au début et à la fin	2,2 (2)	44 (52)	12	574	2,2 (2)	37,8 (46)	14,5	205
Transitoires= Ouvriers passés par l'industrie à l'exclusion de leur premier et dernier emploi	4,7 (4)	44,7 (47)	10,8	777	4,6 (4)	40 (42)	13	250

Source : enquêtes Génération 2004 et 2010, interrogations à 5 ans

(chiffre) = médiane

(*) : Ensemble des épisodes recensés sur les périodes de 5 ans observées.

(§) : Les trois catégories ouvrières peuvent ici se recouvrir en partie.

² : NSEMP : nombre de séquences d'emploi ; NMEM P : nombre de mois en emploi ; NMCHO : nombre de mois de chômage.

(§) : On est ici sur les données séquences, la plupart des séquences d'emplois passées correspondent à des contrats précaires et les individus les plus mobiles ou instables ont le plus de séquences donc se retrouvent avec un poids plus important dans le calcul que ceux qui ne comptent qu'une séquence amenant à ces taux faibles.

⁴ L'emploi et le chômage ne résument pas les trajectoires, il y a aussi de la formation, de l'inactivité, des reprises d'études...

I.4 Entrées et sorties de la catégorie d'ouvrier industriel

Dans chacune des deux générations, environ 38-39 % des individus ayant débuté comme ouvriers de l'industrie le sont encore dans leur dernière situation d'emploi. Symétriquement, entre 44 et 50 % des ouvriers de l'industrie au dernier emploi l'étaient déjà dans leur premier poste (Tableaux 2). C'est globalement cinq points de moins que l'ensemble des ouvriers demeurant ouvriers dans leur dernière situation d'emploi.

Comparons à présent quatre types de parcours ouvriers (Tableau 4). Les « Stables » sont ouvriers de l'industrie dès leur premier poste et le demeurent dans le dernier observé. Les « Entrants » le sont devenus chemin faisant : ils appartiennent aux ouvriers de l'industrie dans leur dernière situation d'emploi alors qu'ils ne l'étaient pas dans leur premier poste. Les « Sortants » étaient au contraire ouvriers de l'industrie dans leur premier poste et ont quitté le monde ouvrier ou/et l'industrie dans l'intervalle de temps les séparant de leur dernier emploi occupé. Enfin les « transitoires » sont passés par l'industrie en tant qu'ouvriers au cours de leur trajectoire à l'exclusion de leur premier emploi et de leur dernière occupation identifiée sur la période observée (5 ans).

Leur « employabilité »⁵ est évaluée ici de deux manières : par le nombre de mois passés en emploi sur la période et, mesure plus juste, par le pourcentage du temps passé en emploi sur la durée observée d'activité, laquelle peut varier potentiellement d'une quinzaine de mois selon les enquêtes – selon leur mois de sortie du système éducatif et leur mois d'interrogation qui varie de avril à juillet 2015.

Les Stables et les Entrants ont des caractéristiques très proches : environ 38 mois d'emploi et 15 mois de chômage (il en est de même pour les mesures en pourcentages). En revanche, les Entrants ont été plus mobiles (3,2 emplois contre 2,2 pour les Stables). De ce fait, les Stables ont l'ancienneté la plus longue dans leur dernier poste, avec plus de 24 mois contre 16 mois aux entrants.

Champions de la mobilité, les transitoires ont avec les sortants la meilleure employabilité sur la période. S'ils connaissent plus d'occurrences de passage en chômage, leur durée cumulée en chômage est la plus brève des quatre groupes. Corrélat de leur forte mobilité, leur ancienneté dans leur dernier emploi est nettement plus modeste, avec 8 mois en moyenne, que pour les autres catégories.

Les Sortants affichent eux aussi une plus forte mobilité que les Stables. Ils ont surtout aussi une meilleure employabilité que les deux autres groupes (entrants et stables), avec près de 41 mois en emploi, soit environ 70 % de leur temps potentiel d'activité. Ce meilleur maintien en emploi s'explique notamment parce qu'une part significative des Sortants sont surdiplômés par rapport à la qualification de leur premier poste : 20 % de ces sortants ont un diplôme supérieur ou égal à Bac + 2 ans, contre 7,6% des Stables (chiffres non représentés). Parmi ces sortants, 36 % demeurent ouvriers mais hors de l'industrie – au sens de la définition retenue car 7 % demeurent ouvriers dans l'industrie extractive - tandis que 18 % travaillent toujours dans l'industrie en 2015, mais hors du monde ouvrier (Voir aussi section 6). Mais une large majorité est sortie, à la fois, de l'industrie et du monde ouvrier.

⁵ Il n'y a pas de mesure univoque de l'employabilité – voir Gazier (2012) pour un panorama ; d'un point de vue statistique, elle peut se comprendre comme le produit de la probabilité d'accéder à un emploi, de le conserver et d'en retirer une compensation monétaire décente et évolutive.

Tableau 4 : Appréciation de « l'employabilité » selon les catégories ouvrières

Variables	Nombre de séquences d'emplois	Nombre de mois en emploi	Nombre de mois de chômage	Nombre de séquences de chômage	Ancienneté	temps passé en emploi /durée d'activité	temps passé au chômage /durée d'activité	N
Sur les 5 ans								
Moyennes								
Sortants	3,1	41	14	1,7	19	70 %	24 %	315
Entrants	3,2	38	15	1,9	16	66 %	26 %	254
Stables	2,2	38	15	1,4	24	65 %	25 %	205
Transitoires	4,6	40	13	2,2	7,7	70 %	22 %	250

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

Dans leur premier emploi, ils étaient aussi beaucoup plus fréquemment intérimaires (71 %) que les Stables (47 %) ou les Entrants (26 %), ces derniers se signalant par une forte proportion en CDD dans leur premier poste.

Les trois premiers groupes ne se différencient pas significativement sur les formations à l'embauche. En revanche, les recours à la formation continue au cours du premier emploi sont très variables : cela a concerné plus de 17 % des Stables (dont 14% bénéficiaires de plusieurs formations), 13 % des Entrants et seulement 5 % des Sortants. Dans ce dernier cas, la plus faible durée du premier emploi a pu jouer (12 mois contre près du double pour les Stables) mais n'explique pas tout. Le faible investissement en formation chez les sortants pourrait témoigner de moins bons appariements entre les besoins des employeurs et les profils des salariés sur ces postes ou de l'identification précoce par les employeurs d'une main d'œuvre non destinée à rester dans l'entreprise. La comparaison des stables et des sortants fait ressortir que la formation a pu contribuer à maintenir ces salariés dans l'industrie ou qu'elle a été octroyée en priorité aux salariés présentant à priori une moindre probabilité de sortie précoce.

I.5 Une situation plus enviable que les ouvriers hors industrie et les employés

Étendons la comparaison des trois premiers groupes à deux autres groupes de salariés. On appelle « Tertiaires » ceux qui sont ouvriers dans leur premier et dans leur dernier poste mais qui n'appartiennent pas à l'industrie. On appelle « Employés » les actifs qui débutent comme employés et le sont encore dans leur dernière situation d'emploi, 5 ans après (Tableau 5). Les « transitoires » ne sont pas retenus ici, en tant que tels, au sens où pour la majorité d'entre eux, les épisodes de travail comme ouvriers constituaient des emplois d'attentes avant d'accéder à d'autres niveaux

d'emplois. Cela étant une partie d'entre eux se retrouvent aussi chez les « Tertiaires » ou les « Employés ».

On remarque d'abord que les taux d'emplois à 5 ans de ces deux nouvelles catégories sont moins élevés que ceux des ouvriers industriels. Seulement 66 % des Tertiaires et 70 % des Employés ont un emploi cinq ans après avoir quitté leurs études ; les Stables, les Entrants et surtout les Sortants ont des situations plus enviables (Tableau 5). Il en va de même concernant la durée moyenne passée en emploi (Tableau 6).

Il n'est pas surprenant d'observer que les Stables sont les mieux préparés par leur formation initiale à occuper des postes industriels : 42 % d'entre eux détiennent un diplôme de niveau V ou IV dans une spécialité industrielle (Tableau 6). Viennent ensuite les Entrants (37 %). Les Sortants sont, comme les Tertiaires, 28 % à être préparés à un métier industriel et les Employés seulement 6 %.

Les sortants sont ceux qui affichent la meilleure « employabilité » à 5 ans en lien avec le fait qu'ils comptent une proportion non négligeable de bacheliers généraux et diplômés de niveaux III et + en leur sein : 28,2 % contre 13,4 % chez les stables (27% en moyenne dans l'ensemble des 5 strates).

Si l'on observe maintenant la nature des contrats de travail, on remarque que l'équation habituelle (employabilité = CDI = stabilité) est loin d'être vérifiée. En effet, les Employés sont ceux qui ont la plus forte proportion de CDI et le plus faible recours à l'intérim au dernier poste, alors qu'on a vu que leur taux d'emploi était un des plus faibles (les contrats aidés jouent visiblement un rôle important pour cette catégorie). Les Stables et les Sortants ont un taux de recours au CDI un peu plus faible. Surtout, les ouvriers de l'industrie, qu'ils soient Stables ou Entrants, se distinguent par un taux élevé d'intérimaires, aux alentours de 40 %, et un recours aux CDD et contrats aidés parmi les plus faibles.

Plus de 5 % des Sortants comme des Tertiaires acquièrent un statut d'indépendant dans leur dernière situation professionnelle, soit un taux beaucoup plus important que dans les autres catégories (non représenté dans le tableau). Ces deux catégories se répartissent de manière assez homogènes entre entreprises selon leur taille avec près de 4 salariés sur dix travaillant dans une petite unité (comptant moins de 20 salariés). Les Sortants sont également plus nombreux à occuper des emplois dans des très petites entreprises. C'est l'inverse pour les Entrants, qui sont les plus nombreux à travailler dans une grande unité à la fin de la période. Les Stables se situent à mi-chemin et se concentrent dans les entreprises de 20 à 199 salariés.

En moyenne, 29 % des actifs de ces cinq groupes travaillent à temps partiel dans leur dernier poste, les proportions variant significativement d'une catégorie à l'autre. Le taux est de 39 % parmi les Employés, de 26 % parmi les Tertiaires et de 27 % parmi les Sortants, dont une bonne part a rejoint les services, où le temps partiel est plus fréquent. C'est au sein des Stables que le temps partiel est le plus rare, concernant moins de 7 % des salariés.

Tableau 5 : emploi, statut, taille d'entreprise et temps de travail selon la strate

Strates	% en emploi à 5 ans	Dernier statut d'emploi ? (*)			Taille d'entreprise			% temps partiel
		CDI	Intérim	CDD-emploi aidé	0 à 19	20 à 199	200 et plus	
Sortants	83,5	41	18,8	35	39	34,7	16,5	26,7
Entrants (€)	74,4	31,6	43,7	23,3	15,8	35,5	41,7	13,7
Stables	69,9	44,1	39,3	15,3	16,4	44	31	6,9
Tertiaires	66,3	42	30	22,4	29	39,1	18,7	25,9
Employés	69,5	50,7	4	42,7	36	30,5	18,3	39,2
Ensemble des 5 strates	71,2	47,1	9,2	28	33	32,8	20,9	32,8

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

* Le complément sont les indépendants qui représentent plus de 5 % des effectifs parmi les sortants et les tertiaires (€) : Sont considérés comme entrants les actifs dont le dernier poste était ouvrier dans l'industrie. Il en est de même pour les stables qui sont dans cette situation à la fois dans leur premier et dernier poste mais peuvent être inactifs ou chômeurs au moment de l'enquête, 5 ans après la fin des études.

Corrélativement, les Stables affichent les salaires moyens et médians les plus élevés au bout de 5 ans, alors que les Tertiaires et les Employés sont nettement en retrait.

Si on raisonne uniquement sur les temps plein (non représentés dans le tableau), les Stables affichent un salaire médian (1 499 euros) légèrement supérieur à celui des Entrants (1 460 €) et des Sortants (1 420 €), les Tertiaires et Employés se situant en deçà avec respectivement 1 400 et 1 367 euros.

La progression salariale médiane, elle, est plus mesurée pour les Stables que pour les Sortants et surtout que pour les Entrants (elle est en revanche nulle pour les Tertiaires). Il faut dire que les Stables sont ceux qui connaissent le moins de changements en termes de temps de travail, de nature de contrat et de niveau de qualification. Les Stables comptent ainsi les proportions les plus élevées d'ouvriers qualifiés, à la fois à l'embauche et dans leur dernière situation (Tableau 7).⁶

⁶ Un deuxième indicateur d'évolution consiste à calculer la part des salariés dont la progression a été supérieure à 15 % sur la période. Ces proportions sont les plus élevées parmi les Entrants et les Employés, avec respectivement 46 et 44 % d'individus concernés. Elle fléchit à 40 % parmi les Sortants et tombe à respectivement 32 % et 23 % respectivement pour les Stables et les Tertiaires. Ces résultats s'accordent à ceux obtenus dans le tableau 4 en termes de progression normalisée.

Tableau 6 : Salaire, temps passé en emploi, diplôme initial et satisfaction selon la strate

Strates	Salaire final mensuel net euros	Progression de salaire normalisée ² %	Durée passée en emploi mois	% de niveaux V et IV industriel	Satisfaction (§)		
	Moyenne <i>médiane</i>	<i>médiane</i>	Moyenne <i>médiane</i>	% (Dont V)	Se réalise prof. %	Inquiet / l'avenir	Recherche un autre emploi
Sortants	1430 1383	12,8 (€)	41,9 46	27,6 (14,4)	82,7	18,3	22,7
Entrants	1480 1431	28,5	38,2 41	36,5 (19)	75,6	21,3	25,3
Stables	1491 1470	6,5	37,8 46	42,2 (16,3)	80,4	18,4	14,7
Tertiaires	1359 1363	0	35,1 39	27,9 (19,7)	72,6	15,7	27,9
Employés	1244 1295	12,6	36,8 41	6 (3,4)	81,4	23,2	24,1
Ensemble des 5 strates	1302 1321	11,8%	37,3 42	16,5 (8,5)	80,5	21,7	23,7

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

(²) : Progression normalisée sur une durée moyenne de séjour en emploi de 39 mois.

(§) : Parmi ceux en emploi à 5 ans.

(€) Note de lecture : La moitié de l'effectif des sortants a bénéficié d'une progression de salaire inférieure ou égale à 12,8 %.

Tableau 7 : Proportion d'ouvriers qualifiés (OQ)

%	OQ à l'embauche PE	OQ à 5 ans ou dernier poste
Sortants	41,2	6,7
Entrants	4,2	55,8
Stables	54,8	61,9
Tertiaires	38,3	43,3

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

On peut compléter par des données subjectives ce tableau des conditions objectives d'emploi. Les trois indicateurs disponibles concernent les actifs occupés à l'enquête, c'est-à-dire ceux qui sont effectivement en emploi après cinq années d'activité. Un indicateur, non présenté dans le tableau 6, se rapporte à une question générale demandant si « votre situation actuelle vous convient ». Les proportions de réponses favorables sont globalement élevées, avec un taux moyen de 75,6 %, et maximal pour les Stables (83 % de réponses positives). En outre, 80 % d'entre eux déclarent se

réaliser professionnellement (« plutôt » ou « tout à fait »), soit une proportion quasi équivalente à celle des Employés mais un peu en deçà de celle des Sortants (83 %). En contrepoint, seuls 15 % des Stables recherchent un autre emploi, contre 23 % des Sortants. Les Tertiaires sont, pour leur part, les plus faiblement inquiets pour leur avenir. Globalement, les Stables apparaissent ainsi parmi les plus satisfaits de leur sort.

Il ressort du tableau 7 que les ouvriers de l'industrie sont en proportion plus souvent qualifiés que dans le tertiaire suggérant à la fois un besoin plus important en la matière dans l'industrie mais possiblement aussi une plus grande reconnaissance des qualifications par le biais des conventions collectives. Corrélativement, parmi les Sortants, un peu moins de la moitié de l'effectif demeurant ouvrier (14 %) est qualifié, donc moins que dans les autres catégories ouvrières.

I.6 D'où viennent les « Entrants » et où vont « les Sortants » ?

Plus de la moitié des Entrants dans la catégorie des ouvriers de l'industrie étaient déjà ouvriers dans leur premier poste. Ils travaillaient dans l'industrie extractive, le BTP ou les services. Près de trois sur dix étaient employés et 13 % occupaient une profession intermédiaire (Tableau 8). Parmi ces derniers, 22 % étaient techniciens, 27 % dans une profession intermédiaire administrative, 2,5 % agents de maîtrise, 13,5 % instituteurs ou agents de la fonction publique et 34% étaient dans le secteur santé-social. Bien qu'apparemment déclassés lorsqu'ils rejoignent un poste d'ouvrier dans l'industrie, il se peut que pour une bonne part, ces premiers postes aient été exercés à titre précaire et sans perspective d'évolution.

Les Sortants, quant à eux, quittent massivement l'industrie et le monde ouvrier à la fois : seuls 36 % demeurent ouvriers à la fin de la période observée. Ils sont 28 % à gagner le monde des employés et une proportion quasi-égale à obtenir une profession intermédiaire. Pour finir, 5 % atteignent un niveau cadre. Souvenons-nous que, parmi ces Sortants, 20 % sont titulaires d'un diplôme du supérieur, acquis en formation initiale, impliquant qu'ils étaient déclassés dans leur premier poste.

Tableau 8 : Devenir des « Sortants » et provenance des « Entrants » dans l'ensemble des ouvriers de l'industrie.

Strates	Entrants :	Sortants :
%	PCS dans leur premier poste	PCS dans leur dernier poste
Agriculteurs, éleveurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise	2,2	2,7
Cadres et professions libérales	1,6	4,6
Professions intermédiaires	12,8	28
Employés	29,4	28,5
Ouvriers	54	36,1
N	206	314

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

I.7 Les motifs de rupture d'emploi

Les jeunes qui ne sont pas en emploi en 2015, au moment de l'enquête, sont interrogés sur les motifs de rupture de leur dernière séquence d'emploi (tableau 9).

Les Sortants se distinguent par une forte proportion de « fins de contrat » et « d'autres raisons » (respectivement 41 et 37 %). Les fins de contrat sont nettement moins fréquentes parmi les Stables et les Tertiaires – 26 et 31 %. Les « fins de contrat » et « autres raisons » sont encore plus faibles parmi les Entrants : 10 et 8 % respectivement.

Les Employés sont les seuls à mentionner des démissions avec une fréquence qui ne soit pas négligeable (14 %). Ils se distinguent également, avec les Entrants, par l'occurrence des licenciements (6 à 8 %).

Parmi les 130 individus qui ont démissionné ou ont rompu à l'amiable⁷, les raisons les plus souvent invoquées à ce départ sont le souhait de trouver un travail plus intéressant (16 %), des conditions de travail moins pénibles (15 %) et un meilleur salaire horaire (9,5 %). On retrouve ces motifs pour les ouvriers de l'industrie dans leur dernier poste à ceci près que le souhait d'obtenir un meilleur salaire prédomine.

Parmi les 393 individus dont le contrat s'est terminé (CDD, contrat aidé, mission d'intérim), 52 % auraient souhaité continuer à travailler pour leur dernière entreprise. On note que ce taux atteint 75 % parmi les ouvriers hors industrie, 65 % parmi les Sortants et 63 % parmi les Stables. Ce taux descend à 41 % pour les Entrants signe d'un plus faible attachement relatif de ces derniers à l'industrie.

Tableau 9 : Dernier motif de rupture d'emploi pour les actifs non occupés en 2015, après 5 ans de vie active.

Motifs	Démission	Licenciement	Rupture amiable	Fin de contrat	autre
§					
Sortants	1,1	4,1	3,1	40,5	36,5
Entrants	5,6	5,6	0	10,2	8
Stables	5,8	1,9	1,8	26,4	34,3
Tertiaires	1,3	4	4	31,2	35
Employés	13,8	7,9	5,8	25,4	34
N	88	62	41	249	205

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

§ : le reliquat concerne les fermetures d'entreprises, les suspensions de contrat (pour congé parental, congé maladie longue durée...) et les motifs non renseignés.

Note : Compte tenu des effectifs et de l'importance de motifs non renseignés, ces données sont à considérer avec précaution.

⁷ Les seuls pour lesquels on disposait d'une information sur les motifs.

I.8 La situation des ouvriers de l'industrie avant leur recrutement

On interroge ici les actifs en emploi en 2015 sur leur situation avant recrutement, en regroupant les réponses en trois catégories : les ouvriers de l'industrie (c'est-à-dire les Stables et les Entrants), ceux qui ne sont plus ouvriers ou plus dans l'industrie (les Sortants et les Tertiaires) et les Employés (Tableau 10).

La proportion d'anciens chômeurs est quasiment la même dans ces trois strates (autour d'un tiers), mais la proportion de jeunes en emploi est sensiblement inférieure parmi les Employés, ces derniers étant plus fréquemment en études ou en situation d'inactivité. Ces données font écho à la forte proportion de femmes parmi les Employés (72 %), lesquelles connaissent un peu plus souvent que les hommes des épisodes d'inactivité et des reprises d'études en début de parcours professionnel (Mora et Robert, 2016).

Tableau 10. Situations sur le marché du travail des ouvriers de l'industrie avant d'être recrutés

Situations %	Ouvriers de l'industrie à 5 ans	Sortants et Tertiaires	Employés
Emploi	45,3	43,2	33,2
Chômage	36,4	38,9	37,7
Inactivité	3	3,7	8,1
Formation	3,2	3	3,3
Etudes ou reprise d'études ⁸	9,7	10,7	16,7
Vacances ou emploi de vacances	2,5	0,5	1
N	338	385	1507

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

I.9 Focus sur les ouvriers de l'industrie en intérim dans leur dernier emploi

En moyenne, 53 % des jeunes ouvriers des quatre catégories (Sortants, Entrants, Stables et Tertiaires), ont débuté leur premier emploi en tant qu'intérimaires. La proportion est de 55 % parmi les Stables, de 70 % parmi les Tertiaires et même de 71 % parmi les Sortants. Dans leur dernier emploi, les ouvriers de l'industrie sont encore 42 % à travailler en intérim (et encore 38 % après 7 ans de vie active). C'est au profil de ces ouvriers que l'on va s'intéresser ici (Tableau 11).

Plus de 54 % étaient déjà intérimaires dans leur premier emploi, ce qui est comparable aux chiffres généraux cités précédemment. En revanche, ils sont en moyenne moins diplômés que les autres : plus du tiers sont sans diplôme (contre 26 % pour l'ensemble des catégories ouvrières). Ils sont moins souvent titulaires d'un diplôme industriel que leurs confrères mais beaucoup plus fréquemment détenteurs d'un bac professionnel ou technologique dans une spécialité tertiaire (15 % vs. 6,3 % en moyenne).

⁸ Il peut s'agir des études correspondant à la formation initiale s'il s'agit du premier poste mais aussi de possibles reprises d'études à partir de fin 2011 puisque ces épisodes étaient repérés dans le calendrier mensuel de l'enquête.

Tableau 11. profil des ouvriers de l'industrie intérimaires dans leur dernière situation

Indicateurs	Intérim au premier poste	Niveau de diplôme						
		sans	V indus	V tert	IV indus	IV tert	Bac général	III, II, I
%	54,5	34,4	13,5	7,6	14,3	15	8,8	6,4
Taille (§)	d'entreprise	Secteurs						
20 à 199	200 et +	A	B	C	D			
38,9	40,4	22,9	9,2	25,7	37,1			
N	179							

Source : enquête Génération 2010, interrogation à 5 ans

(§) : Le Reliquat renvoie à Fonctions publiques et 8,7% pour < 20 salariés

Lecture : 34,4 % des intérimaires dans leur dernier poste ont fini leurs études sans obtenir de diplômes, 40,4 % occupent une entreprise de taille moyenne à grande et plus d'un quart travaillent dans le secteur de la fabrication de matériel de transport.

A= Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (rassemble 23,3 % de ces emplois ouvriers de l'industrie dans leur dernier poste)

B= Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et fabrication de machines (8,4 %).

C= Fabrication de matériels de transport incluant l'automobile (18,4 %).

D= Fabrication d'autres produits industriels (40,9 %).

Ils travaillent très souvent dans de grosses PME ou des grandes entreprises. On les trouve presque pour moitié dans deux gros secteurs : l'agro-alimentaire et la fabrication de matériels de transports. Par ailleurs, parmi la main d'œuvre ouvrière des secteurs agrégés A, B, C et D (définitions ci-dessus), les intérimaires représentent respectivement 40 %, 45,4 %, 58,6 % et 38 % de leurs effectifs.

Si l'on garde en référence les ouvriers occupant ce statut après 5 ans de vie active, pour 23 %, ce sont d'anciens apprentis dont près de 40 % sortent diplômés de CAP-BEP ou de bac professionnel dans une spécialité industrielle⁹. Ce que l'on note surtout, c'est la translation vers le bas des qualifications initiales entre les ouvriers de l'industrie sous statut d'intérim dans leur premier poste et ceux qui le sont dans le dernier poste ou au moment de l'enquête, après 5 ans de vie active. Ainsi, la part des non qualifiés (sortis sans diplôme du système éducatif) est passée de 24 à 34 %, tandis que la part des diplômés de niveau IV et plus a perdu 7 points, s'établissant à 44 % dans la dernière situation professionnelle.

I.10 Un focus sur deux secteurs d'activité : la construction de matériel de transport et l'industrie agro-alimentaire¹⁰.

L'empilement des enquêtes Génération 2004 et 2010 permet de réunir un échantillon de 622 ouvriers de l'industrie quasiment équi-répartis entre deux secteurs : la fabrication de matériel de transport (FMT, 305 individus) et l'industrie agro-alimentaire (IAA, 317 individus) (Tableau 12).

⁹ Cependant 51% de ces apprentis n'avaient pas obtenu leur diplôme terminal ce qui suggère la porosité entre un statut d'apprenti déjà sur le marché du travail et le statut d'intérimaire.

¹⁰ Seule comparaison statistique pertinente au regard des effectifs disponibles dans les secteurs.

Les quelques indicateurs sélectionnés dans le tableau 10 montrent que les deux secteurs n'offrent pas les mêmes perspectives de carrière aux jeunes recrutés.

Les ouvriers des IAA sont à la fois un peu plus souvent sans diplôme et un peu plus nombreux à posséder un diplôme du supérieur par rapport au secteur de la fabrication de matériel de transport (FMT ci-après). Le profil des ouvriers de FMT apparaît au contraire mieux ajusté en termes de qualification et de spécialité : près de la moitié ont un diplôme de niveau V ou IV dans une spécialité industrielle, contre seulement 30 % des ouvriers salariés des IAA. De ce fait, l'accès au niveau ouvrier qualifié ne concerne que 48 % des derniers contre plus de 65 % des premiers.

Cet écart se reflète dans les salaires moyens et médians : le salaire médian est par exemple supérieur de 120 euros pour les salariés de la FMT. Cela est également lié au fait que les salariés des IAA sont un peu plus nombreux à travailler à temps partiel : 15 % contre 9 % dans la FMT. En revanche, ils sont un peu plus souvent en CDI, tandis que le statut intérimaire concerne près de la moitié de l'effectif ouvrier du secteur FMT.

Cette forte proportion conduit à se demander si l'intérim ne constituerait pas de plus en plus une modalité structurelle et flexible d'alimentation des qualifications ouvrières dans certains secteurs industriels (Glaymann, 2007). Sont particulièrement concernés les secteurs dont la conjoncture est cyclique et ceux dont la forte intensité capitaliste relativise le poids du coût du travail dans la valeur ajoutée – à l'instar de la construction automobile. De la sorte, ces secteurs d'activité sont prêts à ajuster au plus près de leur commande leur effectif même s'ils doivent payer des surcoûts de salaire pour ces statuts précaires d'emploi (primes de précarité etc.).

Enfin, du point de vue de l'appréciation subjective de l'emploi, le sentiment de réalisation professionnelle est du même ordre dans les deux secteurs. Cela étant, près de 17 % des salariés des IAA recherchent un autre emploi, contre 11 % dans le FMT. Les appariements professionnels sont sans doute plus satisfaisants en moyenne dans la fabrication de matériel de transport, par exemple du fait de formations initiales plus en correspondance avec les métiers. Les IAA recrutent dans un spectre de formations plus large (y compris des jeunes sortis sans qualification).

Tableau 12 : Comparaison des ouvriers de l'industrie agroalimentaire et du matériel de transport

Indicateurs	Ouvrier qualifié dans le dernier poste	Niveau de diplôme						
		sans	V indus	V tert	IV indus	IV tert	Bac général	III, II, I
IAA	47,9	30,8	15	14,8	15	10,5	5,4	8,5
Transport	65,3	29	26,6	5,4	22,9	6,3	2,7	7,2
Indicateurs	Réalisation professionnelle	Souhaite une mobilité	En intérim DE (§)	En CDI DE (§)	Temps plein	Salaire en euros constants de 2015		
IAA	44,7	16,6	36,8	38,4	84,8	1442	1408	
Transport	42,9	10,6	49,6	35,4	91	1578	1532	
N	622							

Source : enquête Génération 2010 et 2004, interrogation à

5 ans

(§) : En intérim / CDI dans le dernier emploi.

II. Quelques résultats économétriques

On cherche ici, dans une première partie, les facteurs qui augmentent la probabilité individuelle de détenir un emploi ouvrier dans l'industrie en 2015, cinq ans après avoir quitté ses études. Dans une seconde partie, on observe leurs « performances » en matière de salaire, de durée d'emploi sur 5 ans et de réalisation professionnelle.

II.1 Quelles caractéristiques des ouvriers de l'industrie à 5 ans ?

Si l'on s'en tient aux corrélations significatives (Tableau 13), être ouvrier de l'industrie implique une plus forte probabilité d'être un homme de père ouvrier ou employé, d'avoir débuté sa vie professionnelle en intérim, de travailler à temps plein, d'être en CDI ou intérimaire après 5 ans de vie active, de posséder un diplôme industriel de niveau Bac, de résider en zone rurale ou dans une ville isolée¹¹ et enfin de travailler dans une entreprise de taille moyenne à grande. L'industrie implantée en zone rurale constitue, on le sait, un vivier d'opportunités pour les jeunes « locaux » (Renahy, 2010).

Tableau 13: Régression logistique de la probabilité d'être ouvrier de l'industrie en fin de période

Variables	Coefficients	Significativité	Odds-ratio
Constante	-4,3636	***	
femme	-0,3452	***	0,708
Nombre d'emplois Sur 5 ans	0,0145	ns	1,015
Interim au premier emploi	0,6658	***	1,946
CDI - fin	0,3092	**	1,362
Interim -fin	1,8534	***	6,382
Temps plein	0,9006	***	2,461
Nombre de mois de chômage sur 5 ans	0,00517	ns	1,005
<i>Niveau de diplôme</i>			
Industriel niveau V (\$)	0,1638	ns	1,178
Tertiaire niveau V	-0,3959	*	0,673
Industriel niveau IV	0,5819	***	1,789
Tertiaire niveau IV	-0,7743	***	0,461
General niveau IV	-0,6435	***	0,525
Industriel niveau III	-0,3307	ns	0,718
Tertiaire niveau III	-2,1502	***	0,116
Diplômes de niveau II, I	-2,903	***	0,055
Sortant de l'apprentissage (1)	-0,1992	*	0,819
<i>Résidence : centre (ref.)</i>			
banlieue	-0,3965	***	0,673
Ville isolée	0,3487	**	1,417

¹¹ C'est-à-dire sans subir d'attraction d'un pôle urbain pour les déplacements quotidiens des résidents entre leur lieu d'habitation et leur lieu de travail.

rural	0,37	***	1,448
DOM-TOM, étranger	0,6574	ns	1,93
<i>Origine sociale (2)</i>			
Mère employé ou ouvrier	0,0925	ns	1,097
Mère profession Intermédiaire ou cadre	-0,2062	ns	0,814
Mère autre profession	0,0279	ns	1,028
Père employé ou ouvrier	0,2522	*	1,287
Père autre profession	-0,2466	ns	0,781
Père au chômage ou inactif	-0,1215	ns	0,886
<i>Taille d'entreprise</i>			
Petite= < 20 salariés	-0,3871	*	0,679
Moyen = de 20 à 199	0,6264	***	1,871
Grande = 200 et plus	0,9959	***	2,707
-2 Log L	3300,395	% concordant	89,1
N	13148		

Source : enquête génération 2010, interrogation à 5 ans.

*** : significatif à 1% d'erreur ; ** : 5% d'erreur ; * : 10% d'erreur.

Lecture : Etre une femme réduit de 29% [1- 0,708] la chance d'être

Ouvrier de l'industrie en fin de période.

(§) : Niveau V= CAP, BEP... Niveau IV : Baccalauréat, Brevet professionnel, Niveau III : diplôme de niveau Bac+2 ans ; Niveaux II et I : diplôme au moins équivalent à une licence.

(1) : *Sortant de l'apprentissage* s'entend tous niveaux confondus, c'est donc la voie de l'obtention du diplôme qui est identifiée ici.

(2) : mesurée par la profession des parents à la fin des études. La référence est un père profession intermédiaire ou cadre et une mère au foyer.

II.2 Salaire, employabilité et réalisation professionnelle

L'accomplissement professionnel des individus est analysé grâce à deux modèles. L'un repose sur les quatre groupes identifiés précédemment (Sortants, Entrants, Stables et Tertiaires), en gardant les Employés comme catégorie de référence. Le second tient également compte de la taille d'entreprise et du secteur d'activité de l'emploi occupé – spécification étendue

Notons d'emblée que la catégorisation en quatre groupes n'explique quasiment plus les écarts de salaires entre individus dès lors que le secteur d'activité et la taille d'entreprise sont pris en compte (Tableau 14, spécification étendue). Ainsi, travailler dans une grande entreprise, travailler dans le secteur de l'énergie, du raffinage, de la gestion de l'eau ou dans le secteur de la fabrication de matériel de transport sont les principaux déterminants d'une rémunération plus favorable.

L'expérience effective en emploi sur les 5 ans, le fait d'occuper un emploi en intérim ou en CDI et celui de résider en banlieue plutôt qu'en centre-ville sont également corrélés à des niveaux de salaires plus élevés. Il en est de même pour les jeunes actifs dont les parents exercent une profession intermédiaire ou de cadre. Enfin, en matière de formation initiale, détenir un diplôme de spécialité industrielle est payant jusqu'au niveau Bac, après quoi les bacheliers généraux obtiennent de meilleures rémunérations. À partir du niveau III, un diplôme de spécialité tertiaire est plus avantageux. Enfin, la hiérarchie des qualifications s'observe également au sein des catégories ouvrières : les ouvriers diplômés de niveau II ou I gagnent 36 % de plus que les ouvriers sortis du système éducatif sans diplôme.

Le modèle reposant sur une spécification « réduite », c'est-à-dire sans considération de la taille d'entreprise et du secteur d'activité, montre que ce sont les Entrants et les Stables qui bénéficient des meilleures rémunérations, signe qu'ils s'insèrent dans les entreprises les plus rémunératrices du fait de leur taille et de leur activité.

Pour ce qui concerne le temps effectif passé en emploi, le Tableau 15 montre que les Tertiaires et les Stables ont en moyenne des expériences plus limitées que les Employés (les résultats ne sont pas significatifs pour les autres catégories ouvrières). Le diplôme et l'origine sociale ont les effets attendus : l'expérience professionnelle croît avec le niveau de diplôme et l'origine professionnelle favorable des parents.

Être issu d'une formation par apprentissage ne joue pas sur le salaire mais a un impact très positif sur le temps passé en emploi, notamment parce qu'une partie des formés (entre 15 et 30 % selon les niveaux et spécialités) restent dans l'entreprise qui les a formés. Par ailleurs, pour des raisons qui restent à expliquer, on observe que les résidents en milieu rural ont des expériences professionnelles plus complètes que les autres.

Terminons par une appréciation plus subjective de la situation professionnelle après 5 ans de vie active (Tableau 16). Ce sont les Sortants qui sont les plus positifs à cet égard confirmant le résultat en statistique descriptive dégagé du tableau 6, les plus insatisfaits étant les Tertiaires, les stables ne se distinguant pas significativement des entrants et des employés en référence..

Le fait de détenir un diplôme de spécialité industrielle, d'occuper un CDI, de bénéficier d'une longue expérience professionnelle, de résider dans une ville isolée ou en milieu rural et de faire partie d'une grande entreprise, chacun sont corrélés avec le sentiment d'accomplissement professionnel.

Tableau 14: Equations de salaire (dernier emploi)

Dépendante=log(salaire final)	Spécification étendue à la taille d'entreprise et au secteur d'activité		Spécification réduite	
Variable	significativité		significativité	
	coeffts.		coeffts.	
Constante	6,633	***	6,630	***
femme	-0,082	***	-0,088	***
Nombre de mois d'emploi sur 5 ans	0,004	***	0,005	***
CDI	0,079	***	0,076	***
Intérim dans le dernier poste	0,046	***	0,071	***
Temps plein	0,347	***	0,362	***
Situation convient	0,055	***	0,058	***
Nombre d'épisodes de chômage sur 5 ans	-0,010	***	-0,012	***
Souhait de mobilité	-0,036	***	-0,035	***
<i>Niveau de diplôme</i>				
Industrie niveau V	0,022	*	0,027	**
Tertiaire niveau V	0,005	ns	0,012	ns
Industrie niveau IV	0,041	***	0,050	***

Les débuts de carrières ouvrières à l'aune des enquêtes Génération, Rapport pour la Fabrique de l'Industrie – 19 mai 2017

Tertiaire niveau IV	0,037	***	0,043	***
General niveau IV	0,058	***	0,069	***
Industrie niveau III	0,098	***	0,121	***
Tertiaire niveau III	0,127	***	0,136	***
Diplôme de niveau II, I	0,307	***	0,332	***
Sortant de l'apprentissage	0,006	ns	0,002	ns
<i>Résidence : urbain (ref.)</i>				
banlieue	0,012	**	0,015	**
Ville isolée	-0,014	ns	-0,015	ns
rural	-0,024	***	-0,028	***
DOM-TOM, étranger	0,016	ns	0,021	ns
<i>Origine sociale (2)</i>				
Mère employé ou ouvrier	-0,009	ns	-0,008	ns
Mère profession Intermédiaire ou cadre	0,030	***	0,030	***
Mère autre profession	-0,012	ns	-0,015	ns
Père dans une profession Intermédiaire ou cadre	0,031	***	0,033	***
Père autre profession	0,027	***	0,022	***
Père au chômage ou inactif	0,005	ns	0,004	ns
<i>Taille d'entreprise (3)</i>				
Petite= < 20 salariés	-0,041	***		
Moyen = de 20 à 199	0,029	***		
Grande = 200 et plus	0,078	***		
<i>Classe de parcours (&)</i>				
Sortants	0,023	ns	0,028	*
Entrants	-0,023	ns	0,041	**
Stables	-0,019	ns	0,038	*
Tertiaires	0,006	ns	0,003	ns
<i>Secteur d'entreprise</i>				
Industrie de l'énergie, de l'eau, extractive, du raffinage	0,078	***		
Industrie Agro-alimentaire	0,026	ns		
Equipements électriques, électronique, informatique	0,050	**		
Matériel de transport	0,067	***		
Fabrication autres produits industriels	0,059	***		
Btp - construction	0,050	***		
R ²	0,53		0,517	
N	12037		12037	

Source : enquête génération 2010, interrogation à 5 ans.

*** : significatif à 1% d'erreur ; ** : 5% d'erreur ; * : 10% d'erreur.

(&) : les employés sont la catégorie retenue en référence.

(2) : mesurée par la profession des parents à la fin des études. La référence est un père employé ou ouvrier et une mère au foyer.

(3) : Fonction Publique en référence

Tableau 15 : Modélisation de l'expérience professionnelle effective

Dépendante= nombre de mois en emploi sur les 5 ans		
Variable		Significativité
	coefficients	
Constante	26,452	***
femme	-1,785	***
Intérim dans le premier poste	-0,652	ns
<i>Niveau de diplôme</i>		
Industrie niveau V	8,712	***
Tertiaire niveau V	9,483	***
Industrie niveau IV	16,038	***
Tertiaire niveau IV	13,587	***
General niveau IV	9,318	***
Industrie niveau III	18,697	***
Tertiaire niveau III	17,781	***
Diplôme de niveau II, I	21,448	***
Sortant de l'apprentissage	4,311	***
<i>Résidence : urbain (ref.)</i>		
banlieue	0,684	**
Ville isolée	0,366	ns
rural	2,147	***
DOM-TOM, étranger	-7,308	***
<i>Origine sociale (2)</i>		
Mère employé ou ouvrier	2,790	***
Mère profession Intermédiaire ou cadre	2,632	***
Mère autre profession	2,313	***
Père dans une profession Intermédiaire ou cadre	1,052	***
Père autre profession	0,961	**
Père au chômage ou inactif	-1,726	***
<i>Classe de parcours (&)</i>		
Sortants	1,028	ns
Entrants	-0,775	ns
Stables	-1,798	*
Tertiaires	-1,971	**
R ²	0,207	
N	13148	

Source : enquête génération 2010, interrogation à 5 ans.

*** : significatif à 1% d'erreur ; ** : 5% d'erreur ; * : 10% d'erreur.

(&) : les employés sont la catégorie retenue en référence.

(2) : mesurée par la profession des parents à la fin des études. La référence est un père employé ou ouvrier et une mère au foyer.

(3) : Fonction Publique en référence

Tableau 16: Régression logistique de la probabilité de se réaliser professionnellement dans son dernier poste

Variables	Coefficients	Significativité	Odds-ratio
Constante	-1,0734	***	
femme	-0,2107	***	0,81
Nombre de mois d'emploi sur 5 ans	0,0462	***	1,047
CDI dans le dernier poste	0,2888	***	1,335
Intérim dans le dernier poste	-0,7665	***	0,465
Temps plein	0,0208	ns	1,021
Nombre d'épisodes de chômage sur 5 ans	-0,1865	***	0,83
Mobilité externe	-0,3102	***	0,733
<i>Niveau de diplôme</i>			
Industrie niveau V	0,324	***	1,383
Tertiaire niveau V	0,3767	***	1,457
Industrie niveau IV	0,5029	***	1,654
Tertiaire niveau IV	0,1151	ns	1,122
General niveau IV	0,0358	ns	1,036
Industrie niveau III	0,5713	***	1,771
Tertiaire niveau III	0,1619	ns	1,176
Diplôme de niveau II, I	0,5373	***	1,711
Sortant de l'apprentissage	-0,019	ns	0,981
<i>Résidence : urbain (ref.)</i>			
banlieue	-0,0998	**	0,905
Ville isolée	0,1785	*	1,195
rural	0,1546	**	1,167
Dom-TOM, étranger	-0,5508	*	0,576
<i>Origine sociale (²)</i>			
Mère employé ou ouvrier	0,0371	ns	1,038
Mère profession Intermédiaire ou cadre	0,0282	ns	1,029
Mère autre profession	0,0237	ns	1,024
Père dans une profession Intermédiaire ou cadre	-0,00881	ns	0,991
Père autre profession	-0,00021	ns	1
Père au chômage ou inactif	-0,1087	*	0,897
<i>Taille d'entreprise</i>			
Petite= < 20 salariés	0,091	ns	1,095
Moyen = de 20 à 199	0,0835	ns	1,087
Grande = 200 et plus	0,3066	***	1,359
<i>Classe de parcours</i>			
Sortants	0,3138	**	1,369
Entrants	-0,1036	ns	0,902
Stables	-0,2602	ns	0,771
Tertiaires	-0,5586	***	0,572
Employés	Ref.		

Les débuts de carrières ouvrières à l'aune des enquêtes Génération, Rapport pour la Fabrique de l'Industrie – 19 mai 2017

- 2 log L	12791	% concordant	80,3
N	13148		

Source : enquête génération 2010, interrogation à 5 ans.

*** : significatif à 1% d'erreur ; ** : 5% d'erreur ; * : 10% d'erreur.

Lecture : Etre une femme réduit de 19% [1- 0,81] la chance de se réaliser professionnellement alors qu'avoir un contrat stable augmente d'un tiers cette probabilité.

(2) : mesurée par la profession des parents à la fin des études. La référence est un père employé ou ouvrier et une mère au foyer.

III. Apprentissage, formation continue... Les enseignements de 7 ans d'observation de la Génération 2004

Cette enquête présente trois regards complémentaires : une observation à sept ans en 2011, des questions relatives à l'apprentissage, et d'autres propres à la formation continue et à l'obtention de diplômes ou de qualifications.

On trouve dans cette enquête 1 325 ouvriers au premier emploi, dont 874 dans l'industrie. On les trouve principalement dans la métallurgie, la chimie, l'agroalimentaire. En 2011, donc après 7 ans de vie active, il reste 1 010 ouvriers dont 616 dans l'industrie (Tableau 17). Comme pour la Génération 2010, on constate à la fois une certaine importance de l'emploi ouvrier en début de vie active et une diminution de la part de l'emploi industriel suite à la crise de 2008

Les jeunes qui ont un premier emploi d'ouvrier sont nettement plus souvent au chômage après sept ans de vie active que l'ensemble de la population (9 points d'écart). Le taux de chômage est cependant inférieur pour les ouvriers de l'industrie que pour ceux des autres secteurs (15 % contre 19 %).

Tous métiers confondus, le taux de chômage à 7 ans des jeunes ayant commencé à travailler dans l'industrie est de 11 %, proche donc de celui observé dans l'ensemble des secteurs (9 %).

Par ailleurs, on trouve beaucoup plus d'ouvriers qualifiés dès le premier emploi dans l'industrie (près de la moitié), et de plus en plus avec le temps (deux tiers à sept ans).

Tableau 17 : effectifs ouvriers dans l'enquête génération 2004

%	Au premier emploi (non pondéré)	A sept ans (non pondéré)
Dans l'industrie	874	616
Hors industrie	451	394
Ensemble	1325	1010

Source : enquête génération 2004, interrogation à 7 ans.

III.1. Les effets de l'apprentissage pour la carrière ouvrière

Le poids de l'apprentissage dans l'industrie est très marqué : un jeune sur quatre ayant un premier emploi dans l'industrie est issu de l'apprentissage, qu'il soit ouvrier ou non (techniciens, ingénieurs...).

Les analyses qui suivent comparent les sortants de l'apprentissage à ceux de la voie scolaire. Elles concernent le groupe des jeunes ouvriers au premier emploi, soit 1 325 individus représentatifs de 114 000 jeunes. L'emploi ouvrier n'est donc pas négligeable dans les débuts de vie active de cette

génération : il représente environ 15 % de la cohorte – 8,1 % pour les seuls ouvriers de l'industrie - et même un jeune sur quatre pour les seuls diplômés de niveau V.¹²

Comme on l'a déjà aperçu au chapitre précédent, les jeunes issus de l'apprentissage dans leur ensemble ne sont pas mieux rémunérés que leurs homologues de la voie scolaire lorsqu'ils travaillent dans l'industrie, ce qui peut s'expliquer par le poids important des qualifications de niveau V chez les ex-apprentis ; en effet, aux niveaux supérieurs (Bac, BTS) le différentiel salarial est nettement favorable aux sortants de l'apprentissage.

Par ailleurs, l'industrie offre aux jeunes ouvriers des rémunérations évolutives et supérieures à celles des autres secteurs, ce dont témoignent les salaires mensuels moyens ci-dessous exprimés en euros.

Apprentis dans l'industrie au premier emploi : 1 254 – hors industrie : 1187

Scolaires dans l'industrie au premier emploi : 1 315 – hors industrie : 1220

Apprentis dans l'industrie à 7 ans : 1 786 – hors industrie : 1610

Scolaires dans l'industrie à 7 ans : 1 828 – hors industrie : 1676

En revanche, dans ce groupe ouvrier, être issu de l'apprentissage diminue de 17 points le fait d'occuper un premier emploi non qualifié (42 % vs 59 %). L'avantage est un peu moins marqué dans l'industrie puisqu'il est de 12 points. L'apprentissage réduit également de 10 points le passage par le statut d'intérimaire au premier emploi (55 % contre 65 %).

Ces premiers emplois sont, dans le cas des ex-apprentis, très présents dans les domaines de la métallurgie et du transport-manutention. Ils sont nettement surreprésentés dans des TPE de moins de 10 salariés, qui sont probablement les entreprises qui les forment le plus souvent (Tableau 18).

Tableau 18 : Part d'apprentis parmi les ouvriers au premier emploi selon la taille de l'entreprise

Taille de L'entreprise	Taille de							
	aucun salarié	1 à 2	3 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 199	200 à 499	500 et plus
%	41,5	29,7	24,7	18,3	21,4	16	13	16

Les emplois ouvriers de l'industrie apparaissent comme des emplois accessibles aux sortants de la voie scolaire et ne requérant pas systématiquement de qualifications, notamment dans des entreprises de taille importante où la division du travail permet la coexistence des OQ et des ONQ.

Durant ces sept premières années de vie active, le nombre d'ouvriers qualifiés diminue, dans l'industrie comme ailleurs. On ne sait pas dire à ce jour vers quelles catégories vont ces jeunes qui quittent un premier emploi d'OQ. Ils bénéficient de débouchés plus fréquents dans l'artisanat, en tant qu'indépendants, mais la faiblesse des effectifs suivis ne permet pas de conclure sur ce point.

¹² Ce que pointait déjà Henri Eckert en 2006

Les sortants d'apprentissage représentent ainsi presque la moitié des jeunes exerçant une profession d'artisan en 2011, mais il ne s'agit dès lors que de 74 individus, donc il est difficile d'en tirer un élément probant et généralisable. Avec les mêmes réserves, on peut faire le constat que les sortants d'apprentissages sont surreprésentés parmi les ouvriers qualifiés et sous-représentés chez les employés et professions intermédiaires.

Les apprentis ont, plus souvent que les scolaires, le sentiment que leur emploi correspond bien à leur niveau de qualification (niveau V et IV). Cela est sans doute un trait caractéristique de l'emploi artisanal car ce sentiment est atténué chez les salariés de l'industrie. En d'autres termes les sortants d'apprentissage qui s'orientent vers les entreprises de type artisanal ont sans doute le sentiment que leur diplôme est bien « ajusté » à l'emploi exercé, souvent de ce niveau.

Tableau 19 : Satisfaction professionnelle des apprentis en 2011

	Apprentis ouvriers au PE	Scolaires ouvriers au PE	Apprentis dans l'industrie au PE	Scolaires dans l'industrie au PE
Réalisation professionnelle	85%	81%	85%	83%
Utilisé à son niveau de compétence	68%	62%	66%	65%
Bien ou très bien payé	28%	23%	31%	27%
Souhaite rester dans son emploi	28%	31%	24%	28%

Source : enquête génération 2004, interrogation à 7 ans.

Les perceptions subjectives de l'emploi sont proches que les jeunes sortent de la voie scolaire ou de l'apprentissage (Tableau 19). Seule exception, le jugement sur la rémunération est un peu plus favorable pour les ex-apprentis, dont les années d'alternance sont susceptibles de leur procurer un léger avantage à diplôme égal.

III.2 Effets des certifications acquises en cours de carrière

Les jeunes ouvriers au premier emploi accèdent autant voire légèrement plus que les autres jeunes à des certifications ou qualifications en début de vie active mais les effectifs non pondérés sont trop faibles pour poursuivre l'analyse (Tableau 20).

On constate globalement la même fréquence d'acquisition de qualifications dans l'industrie que dans l'ensemble des secteurs.

On rencontre davantage de certifications de type CQP chez les ouvriers, mais pas plus dans l'industrie.

Le passage par une formation diplômante est le fait d'un salarié sur 10, mais de seulement 7,5 % des ouvriers au premier emploi et 4,8 % des ouvriers à la date de l'enquête. Cela laisse à penser qu'une partie des formations diplômantes ont pour effet de faire sortir du monde ouvrier.

Tableau 20 : acquisition de certification selon le statut au premier emploi

Premier emploi	Certification ou qualification depuis 2004				Proportion
	Une seule	Plusieurs	Non	Total	
Non ouvrier	775	304	9 770	10 849	
	7.14	2.80	90.05		10 %
Ouvrier	104	39	1172	1315	
	7.91	2.97	89.13		11 %
Total	879	343	10 942	12 164	
	7.23	2.82	89.95	100.00	10 %

Source : enquête génération 2004, interrogation à 7 ans.

III.3 Formation continue et changements dans l'entreprise pour les ouvriers de l'industrie

L'enquête permet de suivre quatre types de changements. Premièrement, les changements de métier. Deuxièmement, les changements de poste ou d'affectation sans changement de métier. Troisièmement, les changements de méthodes de travail, de techniques d'outils ou d'équipement sans changement de métier ou de poste. Enfin, les changements dans l'organisation du travail, toutes choses égales par ailleurs.

780 ouvriers ont été interrogés, dont 474 ouvriers de l'industrie. Ils sont représentatifs de 56 419 ouvriers en emploi à la date de l'enquête, dont 33 614 dans l'industrie.

Le changement de métier est assez rare : 7 % des ouvriers l'ont connu. Lorsqu'il a lieu, il s'accompagne dans la majorité des cas d'une formation, celle-ci prenant en général la forme de la FEST (formation en situation de travail) non diplômante. Il procure à ceux qui l'ont connu un gain salarial assez net (1 700 contre 1 500).

Le changement de poste est plus répandu : un quart des ouvriers l'ont connu et, dans l'industrie, un ouvrier sur sept en a fait l'expérience à plusieurs reprises. Ces changements de poste sont dans la majorité des cas précédés ou accompagnés par de la formation, généralement tutorée. Il s'agit là encore majoritairement de FEST, donnant lieu dans un tiers des cas à une certification ou habilitation. Une fois sur deux, ce changement de poste est considéré comme une promotion (un peu plus souvent dans l'industrie que dans les autres secteurs). Au moment de l'enquête, le salaire des ouvriers ayant connu ce type de changement est également un peu plus élevé que pour ceux ne l'ayant pas connu (1 600 contre 1 500 euros) ; il monte même à près de 1 850 euros¹³ pour ceux dont le changement s'est accompagné d'un passage en formation.

¹³ Montant à considérer avec précaution compte tenu de l'effectif réduit sur lequel repose l'évaluation.

Le changement dans la façon de réaliser le travail concerne environ un ouvrier sur trois, aussi bien hors industrie que dans l'industrie. Mais, dans cette dernière, il est beaucoup plus fréquemment accompagné d'une formation (deux fois sur trois), de type FEST non diplômante.

Les changements organisationnels touchent pour leur part environ un ouvrier sur quatre et ne donnent pas lieu à des actions de formation.

Ces éléments viennent dans une certaine mesure corroborer nos constats de terrain : l'industrie tend à favoriser la rotation des postes, produisant ainsi des formes de polyvalence qui sont ensuite reconnues comme des qualifications spécifiques à l'entreprise puisqu'acquises en situation de travail, et donnent lieu à une valorisation salariale. Ce faisant elle reste un espace qui offre certaines perspectives de carrière même à des jeunes peu diplômés.

Conclusion

Ces premiers constats statistiques, certes limités en « profondeur de champ » par les effectifs de l'enquête et les problèmes de significativité qui en découlent, permettent d'avancer plusieurs réflexions.

D'une part, l'industrie souffre d'une situation économique difficile qui se prolonge depuis la crise de 2008. Son importance dans l'emploi des jeunes comme dans celui de l'ensemble des actifs continue de régresser.

De ce fait, il n'est pas surprenant de constater un usage très répandu de l'intérim, sachant que ce statut permet des ajustements rapides à la conjoncture.

Dans le même temps, l'industrie demeure un espace d'opportunités pour des jeunes de niveau Bac et moins, à la fois par son implication dans les formations par apprentissage et par le maintien d'un certain volume d'emplois non qualifiés, variable d'ailleurs selon les secteurs industriels. Ces jeunes peuvent ainsi y démarrer une vie professionnelle avant de bifurquer vers d'autres secteurs, voire y construire une carrière ouvrière en dépassant la perspective du SMIC. On sait par ailleurs que l'industrie, comme le bâtiment et le commerce, permettent traditionnellement aux jeunes de débiter leur vie professionnelle. Mais ces constats et interprétations demeurent lacunaires, l'enquête Génération n'étant pas dimensionnée pour aller plus loin.

Ce tableau impressionniste demande des investigations complémentaires plus qualitatives ou des enquêtes dédiées portant sur l'industrie et le monde ouvrier en particulier.

Au final, quels messages retenir en relation avec les 3 interrogations de la Fabrique à l'origine de la commande ?

1. Est-ce que l'industrie fait « mieux » monter en compétences ses salariés que les autres secteurs d'activité ?

Du point de vue de la qualification, du salaire, du statut d'emploi ou de la satisfaction professionnelle, les actifs occupés en tant qu'ouvriers de l'industrie en fin de période affichent des niveaux de réalisation et de réussite meilleur que les employés, les ouvriers dans le tertiaire ou à que ceux passés par l'industrie en tant qu'ouvrier dans leur premier poste.

2. Au sein du secteur industriel, comment le diplôme influe-t-il sur la promotion interne ?

On retiendra qu'une formation industrielle jusqu'au niveau IV (Baccalauréat) est favorable en termes de salaire et de qualification. Les carrières ouvrières dans l'industrie semblent bien s'appuyer sur les formations qualifiantes délivrées par le système scolaire dans les spécialités industrielles. Avoir obtenu son diplôme par la voie de l'apprentissage donne un avantage en termes d'employabilité mais non en termes de salaire.

3. La progression dépend-elle plutôt du secteur d'activité de l'employeur ou du métier exercé ?

Il a été impossible de répondre avec nos données qui ne permettent pas une entrée « métier » et qui plus est avec un croisement secteur d'activité, dont les effectifs au niveau ouvrier restent très limités (annexe du rapport)... Un tel examen nécessiterait le recours à une enquête statistique dédiée ou encore à une approche qualitative.

Deux voies alternatives se présentent pour poursuivre et approfondir ces investigations :

Un projet d'enquête statistique ad hoc, ex. sur un champ ouvriers de l'industrie... et en plusieurs vagues pour :

- suivre dans le temps les emplois occupés
- tenter de saisir la réalité de la montée en qualifications
- décrire les profils des bénéficiaires de ces évolutions positives.
- cerner les modes de recrutement et de gestion de la main d'œuvre selon les secteurs d'activité et les métiers
- croiser métier et secteur d'activité

Une par le biais d'une Enquête Qualitative sur les mêmes thèmes dans un secteur ou une grande entreprise (ex : entreprise du secteur aéronautique).

Références :

Cochard M., Cornilleau G., Heyer E. (2010), « Les marchés du travail dans la crise », *Économie et Statistique*, n° 438-440, p. 191-204, 2010.

Demmou L. (2010), « Le recul de l'emploi industriel en France entre 1980 et 2007, ampleur et principaux déterminants : un état des lieux », *Économie et Statistique*, n° 438-440, p. 273-296.

Eckert H. (2006), *Avoir vingt ans à l'usine*, Paris, La Dispute

Fontanié L., Mohnen P., Wolff G. (2014) « Pas d'industrie, pas d'avenir ? », Les Notes du Conseil d'Analyse Economique, n°13, juin.

Glaymann D. (2007) *L'intérim*, Collection Repères, Paris : La Découverte.

Gazier, B. (2012), "Employabilité" (pp. 246-252) in A. Bévort, A. Jobert, M. Lallemant, A. Mias (Eds.) *Dictionnaire du travail*, Paris, Presses universitaires de France, collection « Quadrige dicos poche », 880 p.

Insee-Références (2016) Travail-Emploi-Formation, chapitre 4.7, p.54

Mora V., Robert A., (2016) « Les reprises d'études en début de vie active : entre transitions offensives, défensives et réduction de la distance entre études et travail », Communication aux XXIIIèmes Journées du Longitudinal, 8-9 décembre, Rennes.

Renahy N. (2010), *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte.

Annexe

Enquête génération 2004, ouvriers de l'industrie dans leur dernier poste, effectifs enquêtés.

Activité économique de l'entreprise

NES	Fréquence	Pourcentage
Industries agricoles et alimentaires	218	18.43
Industrie de l'habillement et des fourrures	7	0.59
Industrie du cuir et de la chaussure	5	0.42
Edition, imprimerie, reproduction	37	3.13
Industrie pharmaceutique	27	2.28
Industrie de la parfumerie et entretien	17	1.44
Fabrication de meubles	22	1.86
Fabrication d'articles de sport, de jeux, industries diverses	5	0.42
Fabrication d'appareils domestiques	5	0.42
Fabrication d'appareils de réception	2	0.17
Fabrication de matériel optique, photo, horlogerie	12	1.01
Industrie automobile	130	10.99
Construction navale, aéronautique, ferroviaire, moto	89	7.52
Chaudronnerie, métallurgie pour la construction	45	3.80
Fabrication de machines et équipements - dont armes	72	6.09
Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	6	0.51
Fabrication moteurs, génératrices, transformateurs électriques	11	0.93
Fabrication d'appareils d'émissions et de transmission	3	0.25
Fabrication de matériel médico-chirurgical et d'orthopédie, matériel de mesure-contrôle	15	1.27
Industries des produits minéraux	41	3.47
Industrie textile	15	1.27
Industries du bois	42	3.55
Fabrication papier, carton, articles dérivés	25	2.11
Caoutchouc	22	1.86
Plasturgie	49	4.14
Chimie, para-chimie, fibres artificielles et synthétiques	46	3.89
Métallurgie et transformation des métaux - dont récupération	139	11.75
Fabrication de matériel électrique	23	1.94
Fabrication de composants électroniques	21	1.78
Energie	32	2.70

G2010 : ouvriers de l'industrie dans leur dernier poste, effectifs enquêtés.

Activité principale de l'entreprise codée en NAF

<i>NAF</i>	<i>Fréquence</i>	<i>Pourcentage</i>
Industries extractives	3	0.65
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	99	21.57
Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	11	2.40
Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles - fabrication d'articles en vannerie et sparterie	11	2.40
Industrie du papier et du carton	8	1.74
Imprimerie et reproduction d'enregistrements	10	2.18
Cokéfaction et raffinage	2	0.44
Industrie chimique	27	5.88
Industrie pharmaceutique	14	3.05
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	24	5.23
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	6	1.31
Métallurgie	16	3.49
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	33	7.19
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	12	2.61
Fabrication d'équipements électriques	14	3.05
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	15	3.27
Industrie automobile	56	12.20
Fabrication d'autres matériels de transport	30	6.54
Autres industries manufacturières n.c.a.	17	3.70
Réparation et installation de machines et d'équipements	14	3.05
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	20	4.36
Captage, traitement et distribution d'eau	1	0.22
Collecte et traitement des eaux usées, traitement des déchets et dépollution	16	3.49